

**TÒA ÁN NHÂN DÂN  
QUẬN BÌNH THẠNH  
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Bản án số: 1240 /2022 /LĐ-ST  
Ngày: 8/7/2022  
V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt  
hợp đồng.

**NHÂN DANH**  
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**TÒA ÁN NHÂN DÂN QUẬN BÌNH THẠNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**- Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm gồm có:**

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Nguyễn Thị Thanh Hiếu;

Các Hội thẩm nhân dân: - Bà Nguyễn Thanh Phước

- Bà Hồ Thị Lang

*Thư ký phiên tòa:* Ông Trần Xuân Trường - Cán bộ Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

*Đại diện Viện kiểm sát nhân dân quận Bình Thạnh tham gia phiên tòa:* Không tham gia.

Ngày 24/6/2022 tại trụ sở Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh xét xử sơ thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 01/2022/TLST-LĐ ngày 04 tháng 01 năm 2022 về việc “ Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 218/2022/QĐST-LĐ ngày 7 tháng 6 năm 2022 giữa các đương sự:

**Nguyên đơn : Bà Nguyễn Thị Như Q, sinh năm 1992**

Địa chỉ: Căn hộ A19.06 Chung cư Golden Star 58 B Nguyễn Thị Th, Phường Bình Thuận, Quận 7, Thành phố Hồ Chí Minh

Đại diện theo ủy quyền: **Ông Đỗ Phú Kim (có mặt)**

Địa chỉ: Phòng 101 Số 60 Lê Trung Nghĩa, Phường 12, Quận Tân Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

**Bị đơn: Công ty TNHH X**

Địa chỉ : Số Lầu 6 277 A Nguyễn Văn Đ, Phường 11, quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Đại diện theo Pháp luật: **Ông Nguyễn Văn N (có mặt)**

**NỘI DUNG VỤ ÁN:**

Theo đơn khởi kiện của nguyên đơn, các tài liệu chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, bản tự khai của người đại diện hợp pháp của nguyên đơn ,các biên bản hòa giải trình và lời khai tại Tòa trình bày:

Nguyên đơn đã vào làm việc cho Công ty TNHH X (MSDN: 0309313833 / Địa chỉ trụ sở: lầu 6, số 277A đường Nguyễn Văn Đ, phường 11, quận Bình Thạnh, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam / Đại diện pháp luật: ông Nguyễn Văn N – chức vụ: Giám đốc) - (sau đây gọi là C.ty X) – tính đến thời điểm năm 2020 là hơn 05 năm. Sau nhiều lần ký

kết Hợp đồng lao động thì đến ngày 01/01/2020, C.ty X đã ký kết với tôi Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ không xác định thời hạn với các thông tin như sau:

- Loại hợp đồng lao động: không có thời hạn.
- Lương cơ bản: 5.000.000 đồng / tháng
- Thưởng hoàn thành công việc: 3.500.000 đồng /tháng
- Thưởng chuyên cần: 200.000 đồng / tháng
- Trợ cấp xăng xe: 300.000 đồng / tháng
- Điện thoại: 100.000 đồng / tháng
- Tiền ăn: 25.000 đồng / bữa.

Lương thực nhận trung bình hàng tháng là 8.500.000 đồng (tám triệu năm trăm nghìn đồng).

Đến tháng 12 năm 2020, do có một số việc gia đình và lý do cá nhân (khám thai sản định kỳ) nên nguyên đơn đã có gửi thư điện tử (email) đến ông Nguyễn Văn N để xin phép được nghỉ việc một thời gian không nhận lương (thời gian xin phép nghỉ không lương từ ngày 18/12/2020 đến 25/12/2020) – trong email nguyên đơn có thông báo vẫn tiếp tục công việc tư vấn và hỗ trợ cho khách hàng bình thường nếu cần thiết. Trao đổi qua email, ông N đã đồng ý và bảo nguyên đơn làm đơn để ông ấy duyệt cho nguyên đơn được nghỉ phép.

Đến ngày 23/12/2020, ông N bắt ngờ gửi email cho nguyên đơn thông báo là sẽ cho nguyên đơn nghỉ việc tại C.ty Omega, nguyên đơn sẽ làm việc đến hết ngày 31/12/2020, sau đó bàn giao cho người khác theo chỉ định trong email. C.ty X thông báo sẽ thanh toán cho nguyên đơn tiền lương tháng 12/2020, nộp bảo hiểm cho đến hết ngày 31/12/2020 và hỗ trợ nguyên đơn thêm 01 tháng lương.

Ngày 28/12/2020, nguyên đơn có gửi email cho ông N với mong muốn ông N và Ban lãnh đạo C.ty X xem xét lại cho nguyên đơn vì thời điểm đó nguyên đơn đang mang thai cháu thứ hai và nuôi con nhỏ. Tuy nhiên, C.ty X vẫn giữ nguyên quyết định và đã ban hành quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 về việc cho nguyên đơn nghỉ việc.

Việc C.ty X đơn phương chấm dứt Hợp Đồng Lao Động với nguyên đơn không có lý do chính đáng, không thực hiện đúng các quy định của pháp luật liên quan đến việc đơn phương chấm dứt hợp đồng là một hành vi trái pháp luật, đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn. Vì vậy, nguyên đơn đã khởi kiện Công ty TNHH X ra trước Tòa Án Nhân Dân Quận Bình Thạnh – Tp.Hồ Chí Minh với các yêu cầu sau:

Trong quá trình giải quyết vụ án nguyên đơn có thay đổi yêu cầu khởi kiện cụ thể yêu cầu Tòa án Nhân dân quận Bình Thạnh buộc Công ty TNHH X phải trả cho nguyên đơn các khoản sau đây:

*1. Đối với yêu cầu Bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc không thông báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao động không có thời hạn*

Do đã được chi trả 1 tháng lương cho nguyên đơn nên số tiền bồi thường còn lại là 2.500.000 đồng (1)

2. Đối với yêu cầu Thanh toán trợ cấp thôi việc với mức  $\frac{1}{2}$  tháng lương cho mỗi năm làm việc thay đổi từ 5 năm còn 4 năm làm việc

Số tiền: 2.500.000 đồng x 4 năm = 10.000.000 đồng (2)

3. Bồi thường số tiền bằng với 02 tháng tiền lương do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là: 5.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 10.000.000 đồng (3)

4. Thanh toán khoản tiền lương/thu nhập mà tôi bị mất khi bị C.ty X đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là: 5.000.000 đồng/tháng x 15 tháng = 75.000.000 đồng.

Do nguyên đơn nghỉ thai sản và đã được cơ quan bảo hiểm chi trả tiền lương thai sản 6 tháng là 5.000.000 đồng/tháng x 6 tháng = 30.000.000 đồng

Nên yêu cầu bị đơn trả tiếp tiền lương trong những tháng không được làm việc là 9 tháng tương đương số tiền 5.000.000 đồng/tháng = 45.000.000 đồng (4)

Tổng số tiền mà bị đơn phải bồi thường là: (1) +(2) +(3)+(4) =67.500.000 đồng

Đại diện bị đơn trình bày: Không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì: Cả năm 2020, dịch Covid-19 bùng phát, ảnh hưởng trực tiếp đến việc kinh doanh của bị đơn, doanh nghiệp trên bờ vực phá sản, vì thế bị đơn phải thu hẹp kinh doanh để duy trì ở mức tối thiểu.

Sau cả năm cầm cự với khó khăn, căn cứ vào khối lượng công việc, năng lực và nhiệt huyết làm việc của công ty, tháng 12/2020, bị đơn đã tiến hành cắt giảm một loạt nhân sự, trong đó có nhân viên Nguyễn Thị Như Q. Việc bị đơn buộc Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc, bởi những lý do sau:

1. Đại dịch Covid-19 bùng phát dẫn đến tình hình kinh doanh cực kỳ khó khăn, đây là việc bất khả kháng. Chính phủ có văn bản số 447/QĐ-TTg ban hành ngày 01/04/2020 công bố dịch bệnh truyền nhiễm, doanh nghiệp đã ráng cầm cự để hoạt động kinh doanh đến cuối 11/2020 thì quá khó khăn nên phải thu hẹp kinh doanh.

2. Nhân viên Nguyễn Thị Như Q có năng lực yếu, thường xuyên không hoàn thành doanh số do phòng kinh doanh đặt ra, làm việc không tập trung, lãnh đạo phòng và giám đốc công ty thường xuyên nhắc nhở.

3. Tháng 12/2020, Như Quỳnh nghỉ không lý do 05 ngày mà không xin phép, chưa được sự đồng ý của lãnh đạo công ty. Đại diện bị đơn xác nhận nguyên đơn có gửi mail xin nghỉ 18/12/2020 đến 25/12/2020 nhưng lúc đó nguyên đơn đã tự ý nghỉ và về quê nên buộc bị đơn phải đồng ý cho nghỉ

4. Tháng 10/2019, Nguyễn Thị Như Q sinh con thứ nhất, mới vào làm công ty vào tháng 4/2020. Hơn nữa, khi quyết định cho Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc bị đơn hoàn toàn không biết nguyên đơn có thai con thứ hai, ban lãnh đạo công ty không nhận được thông báo.

Ngoài ra, khi cho nguyên đơn nghỉ việc, bị đơn đã thực hiện các việc:

- Ngày 23/12/2020 thông báo nghỉ việc cuối tháng 12, nhưng trợ cấp 1 tháng lương, nghĩa là chúng tôi đã báo trước 45 ngày.

- Bị đơn đã hoàn thành các việc trả lương, đóng BHXH đến hết 12/2020 cho nguyên đơn.

- Kế toán bị đơn đã hỗ trợ nguyên đơn các việc hưởng trợ cấp thai sản sinh con thứ 2 và trợ cấp thất nghiệp đầy đủ.

Việc kinh doanh gặp đại dịch là “bất khả kháng” do đó việc thu gọn hoạt động kinh doanh và đơn phương cắt giảm lao động là hoàn toàn phù hợp. Bị đơn không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại phiên tòa đại diện nguyên đơn thay đổi nội dung khởi kiện và xuất trình email của Công ty Omega mời nguyên đơn làm việc từ tháng 11/2016 để chứng minh nguyên đơn đã làm việc tại Công ty Omega đến năm 2020 là 4 năm làm việc.

Đối với yêu cầu Bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc không thông báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao động không có thời hạn Nguyên đơn xin rút yêu cầu này

Các yêu cầu khác vẫn giữ nguyên

*Tổng số tiền mà bị đơn phải bồi thường là: (2) +(3) +(4) =65.000.000 đồng*

Đại diện bị đơn: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Bị đơn xác định nguyên đơn có làm việc cho bị đơn từ 7/2018, đây là mốc thời gian tính bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn. Bị đơn xuất trình tài liệu chứng cứ chứng minh nguyên đơn bắt đầu làm việc chính thức được ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm vào tháng 7/2018.

### **NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:**

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án được xem xét tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Tòa án nhận định:

[1] Về quan hệ tranh chấp và thẩm quyền giải quyết: Theo đơn khởi kiện đề 17/11/2021 của nguyên đơn yêu cầu bị đơn bồi thường các khoản tiền do bị đơn đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật, như vậy đây là quan hệ tranh chấp lao động về “Đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động”. Bị đơn có địa chỉ trụ sở chính tại số 277A đường Nguyễn Văn Đậu, phường 11, quận Bình Thạnh, Tp.Hồ Chí Minh, Việt Nam

Căn cứ Điểm a Khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35, Điểm a Khoản 1 Điều 39 của Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 thì yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án Nhân dân Quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

[2] Về thủ tục đưa vụ án ra xét xử:

Tòa án đã tổng đạt các văn bản tố tụng cho đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn theo đúng quy định tại Điều 177, Điều 178, Điều 179 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 , đại diện nguyên đơn và đại diện bị đơn có mặt tại phiên tòa.

[3] Về nội dung yêu cầu khởi kiện:

Căn cứ vào Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ ký ngày 01/01/2020 thể hiện giữa nguyên đơn và bị đơn đã thỏa thuận hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc nhân viên kinh doanh, với mức lương cơ bản 5.000.000 đồng/tháng.

Căn cứ Điều 90 Bộ luật Lao động và khoản 1 Điều 21 Nghị định 05/2015 NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Nghị định 05/2015) có cơ sở xác định mức lương thu nhập của nguyên đơn theo hợp đồng lao động giữa các bên để xem xét tranh chấp là 5.000.000 đồng/tháng và đây cũng là mức lương, phụ cấp lương để làm căn cứ đóng các loại bảo hiểm cho người lao động.

- Xét tính hợp pháp của Quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ ký ngày 01/01/2020: Theo lời

khai và trình bày của bị đơn thì lý do cho nguyên đơn nghỉ việc là Đại dịch Covid-19 bùng phát dẫn đến tình hình kinh doanh cực kỳ khó khăn, đây là việc bất khả kháng. Chính phủ có văn bản số 447/QĐ-TTg ban hành ngày 01/04/2020 công bố dịch bệnh truyền nhiễm, doanh nghiệp đã ráng cầm cự để hoạt động kinh doanh đến cuối 11/2020 thì quá khó khăn nên phải thu hẹp kinh doanh. Nhân viên Nguyễn Thị Như Q có năng lực yếu, thường xuyên không hoàn thành doanh số do phòng kinh doanh đặt ra, làm việc không tập trung, lãnh đạo phòng và giám đốc công ty thường xuyên nhắc nhở. Tháng 12/2020, Như Quỳnh nghỉ không lý do 05 ngày mà không xin phép, chưa được sự đồng ý của lãnh đạo công ty.

Tuy nhiên trong Quyết định 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 không có nội dung nào thể hiện các lý do mà bị đơn vừa nêu để làm căn cứ cho nguyên đơn nghỉ việc. Chỉ ghi *“chấp thuận cho bà Nguyễn Thị Như Q nghỉ việc”* Đại diện bị đơn không đưa ra chứng cứ nào để chứng minh cho lập luận của mình về việc nguyên đơn thường xuyên không hoàn thành công việc được giao; Bị đơn cũng không thực hiện các hình thức nhắc nhở hoặc lập biên bản sự việc nguyên đơn không hoàn thành công việc theo trình tự luật định. Trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp bị đơn không xuất trình bất cứ biên bản hay Quyết định nào khác, bị đơn cũng không có tài liệu chứng minh được trong quá trình nguyên đơn làm việc tại Công ty, nguyên đơn không thường xuyên hoàn thành nhiệm vụ, cũng như việc không chấp hành chỉ thị của cấp trên hay một hành vi vi phạm nào khác theo hợp đồng lao động theo quy định khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012

Mặt khác Tại điểm a khoản 2 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.”*

Trong trường hợp này, khi chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn, bị đơn thông báo qua mail vào ngày 23/12/2020 và ngày 28/12/2020 ra quyết định cho thôi việc. Như vậy bị đơn đã không thông báo trước 45 ngày cho nguyên đơn mà chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là vi phạm về thời hạn báo trước theo quy định của điều luật đã viện dẫn ở trên.

Đồng thời bị đơn chấm dứt hợp đồng lao động với nguyên đơn là không có căn cứ, không phù hợp với quy định tại Điều 36 và khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012

Từ những nhận định trên, Hội đồng xét xử có cơ sở kết luận: Hành vi ban hành Quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 của bị đơn về việc chấm dứt Hợp đồng lao động số 001-2020/HĐLĐ ký ngày 01/01/2020 đối với nguyên đơn là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định của Điều 41 Bộ Luật lao động năm 2012 nên bị đơn phải có nghĩa vụ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 42 Bộ Luật Lao động 2012

*-Xét yêu cầu Bồi thường thiệt hại do vi phạm quy định về việc không thông báo trước 45 ngày khi đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động đối với Hợp đồng lao*

Do đại diện nguyên đơn đã rút yêu cầu này tại phiên tòa nên Hội đồng xét xử đình chỉ giải quyết yêu cầu này của nguyên đơn.

*-Xét yêu cầu Thanh toán trợ cấp thôi việc với mức  $\frac{1}{2}$  tháng lương cho mỗi năm làm việc.*

Đại diện nguyên đơn xuất trình bản mail thể hiện bị đơn mời nguyên đơn vào làm việc vào tháng 11/2016. Nội dung mail thể hiện Nguyên đơn đã trúng tuyển phỏng vấn và được nhận vào làm thử việc 2 tháng.

Đại diện bị đơn xuất trình bảng đóng bảo hiểm xã hội cho nguyên đơn vào tháng 7/2018 đây cũng là mốc bị đơn đóng bảo hiểm cho nguyên đơn và đồng ý ký hợp đồng lao động với nguyên đơn. Thời điểm tháng 11/2016 nguyên đơn có làm việc nhưng không đạt yêu cầu nên không được ký hợp đồng lao động và cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm, thời gian này bị đơn cho nguyên đơn học việc hướng dẫn đào tạo chứ nguyên đơn chưa phải là nhân viên chính thức của Công ty.

Hội đồng xét xử nhận thấy lời trình bày của bị đơn là có cơ sở chấp nhận nên có căn cứ xác định thời gian làm việc chính thức của nguyên đơn là từ tháng 7/2018.

Vì vậy đối với yêu cầu bị đơn thanh toán trợ cấp 4 năm làm việc của nguyên đơn là chưa đúng. Thời gian làm việc được xác định từ tháng 7/2018-7/2020 là 2 năm. Hội đồng xét xử chỉ chấp nhận 1 phần yêu cầu này của nguyên đơn. Cụ thể số tiền được thanh toán trợ cấp thôi việc là  $2.500.000 \times 2\text{năm} = 5.000.000$  đồng (1)

*-Xét yêu cầu Bồi thường số tiền bằng với 02 tháng tiền lương do chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là:  $5.000.000$  đồng/tháng  $\times 2$  tháng =  $10.000.000$  đồng (2)*

Từ những nhận định ở trên do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và nguyên đơn không muốn quay lại làm việc nên yêu cầu này của nguyên đơn là có căn cứ để Hội đồng xét xử chấp nhận theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Luật Lao động,

*-Xét yêu cầu Thanh toán khoản tiền lương/thu nhập mà tôi bị mất khi bị C.ty Xđơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động trái pháp luật. Số tiền là:  $5.000.000$  đồng/tháng  $\times 15$  tháng =  $75.000.000$  đồng. Tuy nhiên do nguyên đơn nghỉ thai sản và đã được cơ quan bảo hiểm chi trả tiền lương thai sản 6 tháng là  $5.000.000$  đồng/ tháng  $\times 6$  tháng =  $30.000.000$  đồng. Nên yêu cầu bị đơn trả tiếp tiền lương trong những tháng không được làm việc là 9 tháng tương đương số tiền  $5.000.000$  đồng/ tháng =  $45.000.000$  đồng (3)*

Do bị đơn đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, ngày nguyên đơn không được làm việc tính từ ngày 01/2021-3/2022 là 15 tháng

Nguyên đơn tự nguyện trừ thời gian thai sản 6 tháng thì số tháng nguyên đơn không được làm việc là 9 tháng Hội đồng xét xử có cơ sở chấp nhận yêu cầu này của nguyên đơn.

Theo nhận định ở trên, bị đơn phải thanh toán cho nguyên đơn số tiền là: Tổng số tiền mà bị đơn phải bồi thường là:  $(1) + (2) + (3) = 60.000.000$  đồng

[4] Về án phí: Nguyên đơn phải thực hiện nghĩa vụ do được chấp nhận 1 phần yêu cầu khởi kiện, do đó phải nộp án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Bị đơn phải thực hiện nghĩa vụ do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, do đó phải nộp án phí lao động sơ thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

#### **QUYẾT ĐỊNH:**

- Áp dụng Điểm a Khoản 1 Điều 32, Điểm c Khoản 1 Điều 35, Điểm a Khoản 1 Điều 39, Điều 227, Điều 228 của Bộ luật Tố tụng Dân năm 2015

- Áp dụng Điều 38, Điều 42, Điều 48, Điều 114, Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012;

- Áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội 2014

- Áp dụng Điều 357 Bộ luật Dân sự năm 2015;

- Áp dụng Luật phí và lệ phí số 97/2015/QH13 năm 2015 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2017 và Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội

- Áp dụng Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014;

Tuyên:

**1/ Chấp nhận** một phần yêu cầu của bà Nguyễn Thị Như Q

Tuyên Quyết định số 09/QĐ-TV/2020 ngày 28/12/2020 của Công ty TNHH X ban hành đối với bà Nguyễn Thị Như Q là trái pháp luật.

Buộc Công ty TNHH X phải trả bà Nguyễn Thị Như Q số tiền tổng cộng là 60.000.000 đồng trả một lần ngay khi án có hiệu lực pháp luật.

Kể từ ngày bà Nguyễn Thị Như Q có đơn yêu cầu thi hành án, nếu chậm thực hiện nghĩa vụ thanh toán thì Công ty TNHH X phải chịu thêm tiền lãi của số tiền chậm trả tương ứng với thời gian chậm trả. Lãi suất phát sinh do chậm trả tiền được xác định theo thỏa thuận của các bên nhưng không được vượt quá mức lãi suất được quy định tại Khoản 1 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015; nếu không có thỏa thuận thì thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 468 của Bộ luật dân sự 2015.

**2/ Về án phí lao động sơ thẩm:** Công ty TNHH X phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 1.950.000 đồng. Nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Bà Nguyễn Thị Như Q phải chịu án phí lao động sơ thẩm là 300.000 đồng. Nộp tại Chi cục Thi hành án dân sự quận Bình Thạnh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trường hợp quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và 9 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014; Thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự năm 2008 sửa đổi, bổ sung năm 2014.

**3/ Đương sự có mặt** tại phiên tòa được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày, kể từ ngày tuyên án. Đương sự vắng mặt được quyền kháng cáo trong hạn 15 ngày, kể từ ngày được tổng đạt bản án hợp lệ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ  
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

***Nơi nhận:***

- TANDTP.HCM
- VKSNDQ.Bình Thạnh
- VKSND TP. HCM
- Chi Cục THADS Q. Bình Thạnh
- Các đương sự
- Lưu VP, hồ sơ.

**Nguyễn Thị Thanh Hiếu**